

## **СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ**

**Nataliia Yuryk, Iryna Kachur**

### **MODERN METHODS OF PERSONNEL EVALUATION**

В умовах ринкової економіки показник якості персоналу став найголовнішим чинником, що визначає виживання й економічне становище українських підприємств та організацій.

Персонал є головним ресурсом будь-якої організації. Саме від його професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей та вмінь залежить розвиток та ефективність роботи підприємства.

Проблеми технології відбору персоналу та його оцінки були висвітлені у працях таких науковців як: Й. Бертхеля, І.Б. Дуракова, В.А. Дятлов, О.Г. Журавльова, Є.П. Качан, А.Я. Кібанов, Г.О. Ковальова, О.В. Крушельницька, М.І.Магура, Р. Марра, Ю.Г. Одегов, В.А. Розанова, В.В. Травін, Н. Харландер, К. Хейдак, Г. Шмідта та інші.

На сьогоднішній день на підприємствах застосовують оцінку персоналу, яка служить критерієм професійних здібностей персоналу і не в повній мірі, показує особисті якості та перспективні можливості співробітників.

Тому, ми пропонуємо застосувати наступні методи оцінювання персоналу:

1. Метод "ессе" – письмові характеристики підлеглих. Вони складаються в довільній або заданій формі, яка містить перелік пунктів, за якими керівник висловлює свою думку про якості, поведінку і трудові результати працівника

2. Графічна шкала оцінок. Суть методу в тому, що критеріям оцінки надаються числові значення.

3. Ранжування. Цей метод має безліч різновидів, серед яких: ранжування методом чергування гірших і кращих результатів; метод парних порівнянь; метод розподілу працівників всередині групи у межах заданих інтервалів, які характеризують заслуги працівників або їх внесок в результати діяльності підрозділу.

4. Алфавітно-числова шкала. Цим методом оцінюється вплив важливих факторів на трудову діяльність персоналу.

5. Біхевіористична шкала, яка є різновидом алфавітно-числової, застосовується для оцінки різних типів трудової поведінки працівників за шкалою диференційованих числових значень.

6. Управління за цілями, який включає елементи: керівник і підлеглий спільно визначають цілі, які слід досягти в майбутньому періоді; сфера відповідальності підлеглого регламентується в термінах очікуваних результатів; встановлені цілі та очікувані результати використовуються як критерії оцінки підлеглого.

7. Управління загальною якістю, який дає можливість оцінити якість всіх виконуваних функцій та операцій, всіх складових ходу і результатів виконання .

Виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок, що метою оцінювань працівників на підприємствах є отримання об'єктивних оцінок їх праці, в яких контролюються знання і досвід ставлень до праці, виявлення слабких місць і рекомендації з їх усунення, внесок у кінцевий результат діяльності колективу й організації в цілому.